Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/5668

30. 09. 96

Antrag

der Abgeordneten Waltraud Schoppe, Gerd Poppe, Rita Grießhaber, Dr. Antje Vollmer, Angelika Köster-Loßack, Dr. Uschi Eid, Dr. Helmut Lippelt, Wolfgang Schmitt (Langenfeld), Margareta Wolf (Frankfurt) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Freiwilliger Verhaltenskodex für deutsche und europäische Unternehmen in China

Der Bundestag wolle beschließen:

I.

Die Bundesregierung wird aufgefordert,

1. die Initiative zu einem kontinuierlichen Dialog mit dem Ziel der Verbesserung der Menschenrechtssituation in China zu ergreifen. An dem Dialog sollen transnational operierende deutsche Unternehmen, Wirtschaftsverbände, Parteien, Menschenrechtsorganisationen und Nichtregierungsorganisationen teilnehmen;

2. auf Unternehmen, Wirtschaftsverbände, Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern hinzuwirken, freiwillige Selbstverpflichtungen im Sinne eines Verhaltenskodex (code of conduct) für Joint-ventures und Investitionen in China zu beschließen;

3. sich auf der Ebene der Europäischen Union dafür einzusetzen, daß ein solcher freiwilliger Verhaltenskodex auch von Unternehmen in der Europäischen Gemeinschaft beschlossen wird.

Der Verhaltenskodex soll folgende Selbstverpflichtungen umfassen:

1. Verbot von Korruptionsklausel und Zwangsarbeit

   a) Die Unternehmen werden chinesischen staatlichen Behörden oder staatlichen Unternehmen sowie deren Vertretern und Vertreterinnen keine Gelder, Geschenke oder andere vermögenswerte Leistungen zukommen lassen, um geschäftliche Vorteile zu erlangen.

   b) Sie werden diese Praxis auch für die Beschäftigten oder Agenten, die für das eigene Unternehmen tätig sind, gewährleisten.

   c) Die Unternehmen werden sich keine Vorprodukte für die Produktion in China zuliefern lassen, die in Zwangs- oder Gefangenenarbeit oder in Kinderarbeit gefertigt wurden. Sie werden auch keine Importwaren aus solchen Zwangs-

arbeitsverhältnissen akzeptieren. Die Unternehmen werden gemeinsam mit den chinesischen Zulieferbetrieben Lösungen für die Verwirklichung von humanen und fairen Arbeitsbedingungen suchen.

2. Schutz der Umwelt und der Gesundheit (Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit)

   a) Es werden in den Joint-venture Unternehmen und Betrieben mindestens diejenigen Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse garantiert, wie sie auch im chinesischen Arbeitsgesetz 1995 vorgeschrieben sind. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsschutzregeln und für Vorkehrungen gegen Arbeitsunfälle. Von Zuliefererbetrieben werden die Unternehmen gleiches verlangen und kontrollieren.

   b) Beim Umgang mit schädlichen, giftigen oder gesundheitsgefährdenden Substanzen oder Materialen werden zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die allgemein anerkannten Sicherheitsstandards eingehalten.

   c) Die Unternehmen verpflichten sich zum ökologischen Wirtschaften, insbesondere zur Beachtung der international getroffenen Vertragswerke und Vereinbarungen. Die Unternehmen werden bei der Auswahl ihrer Fertigungsstätten die natürlichen Ressourcen schonen. Sie werden Produktionsverfahren verwenden, die das Klima, die Luft, Wasser und Boden nicht schädigen und das Prinzip der Vorsorge beachten.

   d) Die Unternehmen werden, wenn immer möglich, moderne Umwelttechnik und die Umwelt schonende Materialien einsetzen.

3. Demokratische betriebliche Rechte

   a) Die Unternehmen gewährleisten das Recht auf freie Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit im Betrieb.

   b) Die Unternehmen werden in den Betrieben den Beschäftigten angemessene Formen der betrieblichen Interessenvertretung ermöglichen und die gewerkschaftliche Betätigung nicht behindern. Sie sind bereit mit auf Betriebsebene repräsentativen Interessenvertretungen Übereinkünfte zu schließen und die Entwicklung von Tarifverhandlungen zuzulassen, die auch die Unterzeichnung von Tarifverträgen gemäß den internationalen anerkannten sozialen Grundsätzen einschließen.

   c) Sie werden alle Versuche von Behörden, der Partei oder sonstigen politischen Organisationen, Einschränkungen der Menschenrechte über den Betrieb durchzusetzen, zurückweisen.

   d) Die Unternehmen werden den Transfer von Technologien und Produktionsverfahren sowie die betriebliche Ausbildung dazu nutzen, umfassende Informationen zu vermitteln und das Qualifikationsniveau und die Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung durch chinesische Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Sie werden hierdurch dazu beitragen Informationshindernisse zu überwinden.

e) Die Unternehmen werden Versuche zurückweisen, Arbeitnehmerinnen über den Betrieb zu einem Schwangerschaftsabbruch zu bewegen oder sich sterilisieren zu lassen.

f) Die Unternehmen sollen über den Verhaltenskodex informieren und ihn an den im Betrieb für alle zugänglichen Orten in der geeigneten Sprache aushängen sowie über die Ergebnisse unterrichten, die das Unternehmen bei der Verwirklichung dieses Kodex erreicht hat.

4. Löhne und Lohnstrukturen

a) Die Unternehmen werden sicherstellen, daß die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht oder anderen Gesichtspunkten und ohne jede Behinderung gleich behandelt werden.

b) Die Unternehmen werden den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten.

c) Die Unternehmen werden den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" einhalten.

5. Sozialleistungen

a) Die Unternehmen verpflichten sich, soweit die Beschäftigten hinsichtlich der Wohnbedingungen von ihnen abhängen, die Trennung der Unterkünfte vom Arbeitsplatz sicherzustellen und mindestens die Normen für Sicherheit, Größe und Hygiene zu gewährleisten, die die einschlägigen chinesischen Vorschriften vorsehen.

b) Die Unternehmen können über die nach den chinesischen Bestimmungen vorgesehenen Leistungen hinaus Mittel gewähren für:

- Programme, die sozialen Schutz für die Arbeitnehmer und ihre Familien bieten (Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen-, Altersversicherung);
- eine angemessene medizinische Versorgung der Arbeitnehmer und deren Familien;
- für die Wohnraumbeschaffung für die Beschäftigten und deren Familien;
- die Schaffung von Einrichtungen zur Freizeitgestaltung.

6. Im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik werden sich die Unternehmen nach Möglichkeit bemühen, die Gründung und Entwicklung chinesischer Unternehmen durch Zulieferungsaufträge, Unterstützung ihrer chinesischen Arbeitnehmer bei Unternehmensgründungen und eine bevorzugte und vorrangige Behandlung auf der Ebene der Beziehungen zwischen Kunde und Lieferant zu fördern.

II.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex soll wie folgt garantiert werden:

1. Alle Unternehmen, die sich in China an Joint-ventures beteiligen, legen jährlich einen detaillierten und ausführlich belegten Bericht vor.
2. Die Vergabe von Hermes-Bürgschaften soll an die Einhaltung des Verhaltenskodex gebunden werden.
3. Ebenso sollen Exportsubventionen an die Einhaltung des Verhaltenskodex geknüpft werden.

III.

Die Außenwirtschaftsförderung soll der Zusammenarbeit mit staatsfernen Institutionen bzw. gesellschaftlichen Organisationen in China besondere Aufmerksamkeit zukommen lassen.

Für mittelständische Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland sollen verstärkte Informationsmöglichkeiten geschaffen werden, damit sie gleichberechtigt neben deutschen Großunternehmen in China investieren können.

Bonn, den 26. September 1996

Waltraud Schoppe
Gerd Poppe
Rita Grießhaber
Dr. Antje Vollmer
Angelika Köster-Loßack
Dr. Uschi Eid
Dr. Helmut Lippelt
Wolfgang Schmitt (Langenfeld)
Margareta Wolf (Frankfurt)
Joseph Fischer (Frankfurt), Kerstin Müller (Köln) und Fraktion

Begründung

China gehört heute zu den zehn größten Volkswirtschaften und Handelsmächten der Welt. Die Integration der chinesischen Wirtschaft in die Weltwirtschaft ist weit fortgeschritten. Zwischen 25 % und 30 % des chinesischen Bruttosozialprodukts werden durch Exporte erwirtschaftet. Die Wirtschaft Chinas wird immer noch durch Staatsunternehmen und Kollektivunternehmen, jedoch zunehmend auch durch chinesische Unternehmen in privater Hand sowie Unternehmen mit ausländischer Beteiligung bestimmt. Das chinesische Recht stellt ausländischen Investoren grundsätzlich drei Unternehmensformen (Foreign Economic Enterprises) zur Verfügung, (Equity Joint-venture, Contractual Joint-venture, Wholly Owned Foreign Enterprise). Chinesische Unternehmen in privater Hand gehören zu den aktivsten und fortschrittlichsten in Wirtschaft und Gesellschaft. Selbstbewußte Manager schwächen

die Parteikontrolle in den Betrieben. Insgesamt führt die Existenz dieser marktwirtschaftlich ausgerichteten Unternehmen zu einer Pluralisierung der chinesischen Gesellschaft. Durch die Entwicklung der Gesetzgebung wird zunehmend eine gewisse Rechtssicherheit erreicht auch wenn die Anwendung und Umsetzung der Gesetze vielfach noch nicht gelungen ist.

Entscheidend für die Fortsetzung dieser Politik der Öffnung und der Reformen ist jedoch die Verbesserung der Menschenrechtssituation. Immer noch ist die Menschenrechtssituation in China besorgniserregend. Die europäische und deutsche Wirtschaftspolitik sowie die Handelspolitik darf die Menschenrechtssituation in China nicht ignorieren. Dies gilt für Importe von Waren, die in Zwangsarbeiterlagern hergestellt wurden, ebenso wie für die Mißachtung elementarer und international vereinbarter Arbeitsschutzbestimmungen in chinesischen Betrieben. China hat sich in das internationale Rechtssystem eingebunden und mehrere menschenrechtsrelevante Konventionen unterzeichnet. So hat China nahezu zwanzig Konventionen der ILO ratifiziert und die Anti-Folterkonvention der Vereinten Nationen unterzeichnet. Für deutsche und europäische Unternehmen, die in China investieren und Joint-ventures gründen, muß es daher darum gehen, daß insbesondere die in den Konventionen der ILO niedergelegten arbeitsrechtlichen und sozialen Grundsätze bei Gründung und Betrieb des Unternehmens verwirklicht werden.

Die wirtschaftliche Umstrukturierung in China geht bislang nicht einher mit dem Aufbau der entsprechenden sozialen Sicherungssysteme. So erhalten viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen keine Rente oder können im Fall von Krankheit keinen Arzt aufsuchen. Die mangelnde rechtliche Absicherung wird von ausländischen Investoren ausgenutzt, die selbst die gesetzlich festgelegten Arbeitszeiten nicht einhalten und die gesetzlich geregelten Mindestlöhne unterschreiten. Überstundenzuschläge werden nicht gezahlt. Der Arbeitsschutz ist ein gravierendes Problem. Arbeitsunfälle sind an der Tagesordnung. Es fehlt an ausreichenden Vorkehrungen, wie einem ausreichenden Brand- oder Unfallschutz in den Betrieben. Vorsorge gegenüber giftigen, gesundheits- und umweltschädigenden Chemikalien und Stoffen wird vielfach nicht getroffen.

Die Wahrnehmung von demokratischen und gewerkschaftlichen Rechten in den Betrieben wird massiv unterdrückt. So wird von Streikaktionen berichtet, bei denen die Organisatoren des Streiks verhaftet und bis zu drei Jahren Arbeitshaft verurteilt wurden. Der offizielle allchinesische Gewerkschaftsbund unterstützt in erster Linie die Parteiarbeit der kommunistischen Partei und überwacht und kontrolliert die Arbeiter in den Betrieben. Er ist abhängig von der kommunistischen Partei und der Regierung. Eine freie gewerkschaftliche Vertretung und Betätigung ist daher in China nicht gewährleistet. Nach Schätzungen unabhängiger Menschenrechtsorganisationen sitzen nach wie vor fünf Millionen Menschen in Arbeitslagern, unter ihnen bis zu 10 % politische Häftlinge. Die Folter an politischen und nichtpolitischen Gefangenen ist heute Amnesty International zufolge häufiger und hat häufiger den Tod

des Gefangenen zur Folge als Anfang der achtziger Jahre, also zu Beginn der wirtschaftlichen Reformen.

Ausländische Unternehmen sind daher in doppelter Weise mit Menschenrechtsfragen befaßt. Zum einem gilt es inhumane Arbeitsverhältnisse zu vermeiden, wie sie in kleinen ausländisch-chinesischen Gemeinschaftsunternehmen anzutreffen sind. In den sog. Sonderwirtschaftszonen werden oftmals die elementarsten Arbeitsschutzregeln nicht beachtet und es häufen sich die Arbeitsunfälle. Desweiteren werden diejenigen, die sich für eine Verbesserung dieser Verhältnisse einsetzen, häufig zu politisch Verfolgten und dies obwohl ihre Forderungen internationalen Normen entsprechen und selbst mit der chinesischen Gesetzgebung in Einklang stehen. Es ist daher nicht im Interesse der Wirtschaft, wenn die deutsche Politik unter Berufung auf wirtschaftliche Interessen dem Dialog über Menschenrechtsfragen ausweicht.

Vielmehr haben die deutschen Unternehmen und Kammern ein eigenes Interesse an einer voraussehbaren und kontinuierlichen menschenrechtsorientierten Politik der Bundesregierung. Selbstverpflichtungen im Sinne von Unternehmensleitsätzen oder Verhaltenskodizes zeigen, daß Unternehmen teilweise konsequenter eine menschenrechtsorientierte Politik verfolgen als die Bundesregierung. Beispielhaft ist in diesen Zusammenhang Levi Strauss; die Firma Levi Strauss hat einen zweigeteilten Verhaltenskodex, der sich einerseits auf die Auswahl der Geschäftspartner erstreckt und hier im Hinblick auf die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sowie für den Umweltschutz die Einhaltung von bestimmten Standards einfordert. Darüber hinaus hat die Firma Levi Strauss Richtlinien für die Länderauswahl entwickelt, mittels derer verhindert werden soll, daß negative Auswirkungen auf das globale Markenimage von Levi Strauss entstehen. Die Richtlinien schreiben u. a. vor, daß die massive systematische Verletzung von elementaren Menschenrechten die Aufnahme von Produktionsstätten in einem solchen Land verbietet. So hat Levi Strauss den Rückzug aus der Produktion in China mit der Verletzung dieses Länderkriteriums begründet. Die Firma Reebok hat verbindliche „Human Rights Production Standards" verabschiedet, in denen das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit geregelt wird. Unter Berufung auf diese Richtlinien hat die Firma Reebok z. B. die chinesische Vertragsfirma erfolgreich dazu gebracht, eine humane Unterbringung der Arbeiterinnen und Arbeiter zu garantieren. Historisch ist der Verhaltenskodex, der auf der europäischen Ebene für Investitionen in Südafrika vereinbart wurde, ein positives Beispiel.

Der vorliegende Antrag orientiert sich hieran und zielt darauf ab, daß endlich ein verbindlicher und kontinuierlicher Menschenrechtsdialog zwischen Wirtschaft und der Politik begonnen wird. Sowohl auf europäischer wie auch auf bundesrepublikanischer Ebene soll darüber hinaus ein freiwilliger Verhaltenskodex für die Unternehmen erreicht werden, der einen Beitrag zur Verbesserung der Menschenrechtssituation in China leisten soll.

Druck: Thenée Druck, 53113 Bonn, Telefon 91781-0
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333